

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA XIV MAKASSAR**

**ANDI MAPPATOBA**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar*

[Andimappatoba35@gmail.com](mailto:Andimappatoba35@gmail.com)

**Abstrak:** Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan (kantor direksi) PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar sebanyak 130 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan program *Statistical for product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *Quality of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.

**Kata Kunci :** *Quality of Work Life*, Kepuasan Kerja

*The Effect of Quality of Work Life (QWL) on the Job Satisfaction of employees of PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. This study aims to determine the magnitude of the effect of Quality of Work Life (QWL) on the Job Satisfaction of employees of PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. In this study all employees (directors' offices) of PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar were 130 people. Data collection was carried out using questionnaires, documentation and observation. The data analysis technique used a simple regression analysis using the statistical product service solution (SPSS) program. The result of this study indicates that the independent variable namely Quality of Work Life (QWL) has a positive and significant effect on the dependent variable namely Employee Job Satisfaction.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin ketat, oleh karena itu untuk dapat bertahan ditengah persaingan yang ketat tersebut setiap perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing. Untuk mencapai keunggulan bersaing diharapkan semua aspek pekerjaan dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitasnya. Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terwujud bila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan ini bersifat fisik maupun nonfisik, kebutuhan tersebut harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi untuk

bekerja, sebaliknya ketidakpuasan akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan. Penelitian terhadap kepuasan karyawan dapat mengetahui hal-hal yang perlu diperhatikan untuk memperoleh kondisi kerja yang mendukung kepuasan karyawan sehingga dapat tercipta karyawan yang berkualitas.

As'ad, (2005) menyatakan bahwa “dengan mengetahui tingkat kepuasan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas serta efisiensi yaitu melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya” .

Hasibuan (2003) mengatakan bahwa :Kepuasan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sehingga pengukurannya pun sangat bervariasi. Selain itu tolak ukur yang mutlak dalam mengukur tingkat kepuasan tidak ada.

Oleh karena itu diperlukan suatu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan suatu perusahaan. Salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Arifin, (1999) menyatakan bahwa “Quality of Work Life merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal”.

Salah satu tujuan *Quality of Work Life (QWL)* adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap

pekerjaannya. Oleh karena itu dengan mengetahui *QWL* diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan karyawan, adapun faktor-faktor *QWL* yang dapat digunakan dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan.

Menurut Cascio, (2003) faktor-faktor *QWL* yaitu : Melalui keterlibatan pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, keselamatan lingkungan kerja, rasa aman terhadap pekerjaan, kesejahteraan, kompensasi yang seimbang, serta faktor kebanggaan terhadap organisasi.

PT Perkebunan Nusantara XIV bergerak dibidang Usaha Agroindustri dengan usaha perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit yang mencakup pengelolaan areal tanaman, pemeliharaan tanaman, kebun bibit, pengolahan Tanda Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kerner* (PK) dan pengolahan PK menjadi Palm Kerner Meal (PKM) serta pengembangan industri hilir yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia.

PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar memiliki jumlah SDM yang cukup banyak, suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik pula terutama sumber daya manusia, manusia hal yang penting karena manusia yang merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan segala hal yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu, diperlukan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk menciptakan kader-kader

yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Berikut ini data jumlah karyawan PTPN XIV Makassar 5(lima) tahun terakhir yaitu tahun 2015-2019 pada tabel 1.1 berikut ini :

*Tabel 1. Jumlah Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar*

Tahun	Jumlah Karyawan
2015	129
2016	125
2017	118
2018	120
2019	130

*Sumber : Data Primer 2020*

Sumber data diatas menunjukkan bahwasannya PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar dari tahun ketahun mulai dari tahun 2015-2019 mengalami fluktuasi jumlah karyawan. Terjadinya Fluktuasi bisa terjadi akibat adanya mutasi karyawan dan *labour turn over* . *Labour Turnover* sendiri biasanya dipengaruhi oleh faktor kualitas kehidupan kerja dan faktor kepuasan kerja.

Menurut Husein (2001:59) mengungkapkan bahwa : Karyawan yang tidak mendapatkan kualitas kerja yang baik di suatu perusahaan akan memilih tempat kerja lain yang menawarkan kualitas kerja karyawan yang lebih menjanjikan, sehingga perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan karyawan (*labour turnovers*) yang tinggi.

PT Perkebunan Nusantara XIV sebagai perusahaan yang bergerak dibidang usaha Agroindustri di Indonesia, harus senantiasa meningkatkan kualitasnya agar dapat unggul dalam bersaing dengan perusahaan-perusahaan kompetitornya. Oleh karena itu perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas produknya. Produk yang berkualitas hanya dapat diperoleh dari sumber daya yang memiliki kualitas yang tinggi. Seperti halnya perusahaan lainnya, PT Perkebunan Nusantara XIV berupaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Seringkali pihak manajemen berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya “Gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya”. (As’ad, 2005).

Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor *QWL* diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan para karyawannya yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya.

## KAJIAN LITERATUR

### Quality of Work Life (QWL)

Quality of Work Life adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerja dengan cara simultan dan berkesinambungan.

Kualitas kehidupan kerja bisa dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja,kepuasan kerja,menghargai dalam bekerja dan tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

Flippo (2005) menyatakan bahwa : *Quality Of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

*Quality of Work Life* yang tinggi diartikan sebagai usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Werther and Davis (1989) mengatakan bahwa :Perusahaan yang memiliki *Quality of Work Life*,artinya bahwa mereka memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, penggajian dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan menarik, menantang serta penuh reward.

Menurut Mangkuprawira (2009), “*Quality of Work Life* merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja”.

Johnson (1999) mengungkapkan bahwa :*Quality of Work Life* merupakan suatu hal yang sangat penting dan merupakan kebutuhan bagi perusahaan sendiri untuk menarik dan mempertahankan para karyawannya agar loyal juga terhadap perusahaan. Sehingga banyak manajer yang berusaha untuk mengurangi ketidakpuasan kualitas kehidupan kerja para karyawannya.

Sondang (1996:320) menyatakan bahwa :Suatu konsep kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui dimana para pekerja turut diberi kesempatan untuk menemukan cara mereka bekerja dan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Menurut Budiarti (2007:2) mengungkapkan bahwa “Karyawan memilih perusahaan dan berada di perusahaan tersebut jika mereka memiliki rasa percaya bahwa perusahaan dapat memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi”.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2007), “Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Rivai (2004:475) menjelaskan bahwa :Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi kepuasan individu terhadap pekerjaannya.

Davis dan Newstrom (1994) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Menurut Siagian (2008:295) “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya”. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seorang karyawan

dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Berikut beberapa teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 macam teori, yaitu:

a. *Disprepancy Theory* ( Teori Perbedaan )

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Menurut Gibson (2008:172) Porter pada tahun 1961 menjelaskan bahwa “kepuasan kerja merupakan selisih antara atau perbandingan antara kenyataan dan harapan”. Apabila kenyataan yang terjadi semakin dekat dengan harapan yang diinginkan, maka orang tersebut akan merasa puas. Begitupun sebaliknya, ketika kenyataan yang terjadi semakin jauh dari yang diharapkan maka seseorang tidak akan merasa puas.

b. *Equity Theory* ( Teori Keseimbangan )

Menurut As'ad (2004:105) : Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia akan merasakan adanya ketidakadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor ataupun di tempat lain.

Menurut Wexley dan Yulk (1997) “terdapat tiga elemen dalam teori keseimbangan, yaitu elemen *input*, *outcome*, dan *comparison person*”. Yang dimaksud dengan *input* adalah semua nilai berharga yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, contohnya: pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, dan lain-lain.

*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai sebagai

hasil dari pekerjaannya. Misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali ( *recognition* ), kesempatan untuk berprestasi atau ekspresi diri. Sedangkan *comparison person* dapat diartikan sebagai perasaan seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa juga dengan dirinya sendiri di waktu lampau. Dalam teori keseimbangan, setiap karyawan akan membandingkan rasio *input-outcomes* orang lain.

Menurut Wexley dan Yulk (1997) menerangkan bahwa : Bila seseorang menganggap perbandingan yang terjadi cukup adil maka ia akan merasa puas. Jika perbandingan yang terjadi tidak seimbang tetapi menguntungkan maka bisa menimbulkan kepuasan bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, maka akan timbul ketidakpuasan.

c. *Two Factor Theory* ( Teori Dua Faktor )

Menurut Gibson (2008) teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg adalah “faktor yang membuat orang merasa puas dan tidak puas”. Dalam pandangan yang lain, dua faktor yang dimaksudkan dalam teori motivasi Herzberg adalah dua rangkaian kondisi. Yang pertama adalah sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) atau faktor hygiene meliputi gaji/upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan sosial, supervisi, serta hubungan antar karyawan. Kedua, kondisi intrinsik atau faktor motivasi yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, serta pekerjaan itu sendiri. Apabila kondisi itu tidak ada, maka kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang

berlebihan. Serangkaian kondisi ini biasa disebut sebagai *satisfier* atau motivator. Agar terdapat sifat kerja yang positif pada para bawahan, maka menurut Herzberg para manajer harus memberi perhatian sungguh-sungguh terhadap faktor-faktor motivator kepada para bawahan. Faktor tersebut adalah sebagai berikut : (a) keberhasilan pelaksanaan / *achievement* (b) tanggungjawab / *responsibilities* (c) pengakuan / *recognition* (d) pengembangan / *advancement* (e) pekerjaan itu sendiri/ *the work it self*.

### **Hubungan Variabel *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja**

Menurut Luthan (1995:132) “konsep dari kepuasan individu dinyatakan dalam *Quality Of Worklife*”. Konsep *Quality of Worklife* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap sumber daya manusia dalam lingkungan kerjanya. Peran penting dari *Quality of Worklife* adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja sumber daya manusia yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Umbaran (2015:140) mengungkapkan bahwa “terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja”. Penelitian tersebut dilakukan di perusahaan “ABC” Tangerang.

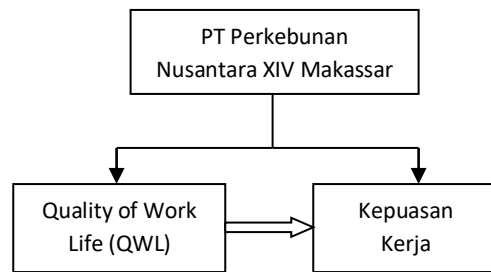
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhavani dan Jegadeeshawaran (2014) tentang *Job Satisfaction and Quality of Worklife –A Case Study of Women Teachers*

*In Higher Education* mengatakan bahwa “*Quality of Worklife* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja”. Dapat dikatakan bahwa *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena hal tersebut berhubungan dengan hasil akhir positif sebuah organisasi. Sebagai contoh, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih rendah tingkat absensi dan keinginan dalam pindah kerja. Mereka juga akan lebih antusias menunjukkan perilaku sebagai anggota organisasi tersebut dan merasa puas dengan kualitas kerja yang mereka lakukan dalam organisasi.

### **Kerangka Konseptual**

Salah satu bentuk pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki adalah dengan berupaya untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang berkualitas melalui sembilan faktor *Quality of Work Life (QWL)* yaitu dengan keterlibatan pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, keselamatan lingkungan kerja, rasa aman terhadap pekerjaan, kesejahteraan, kompensasi yang seimbang, serta faktor kebanggaan terhadap organisasi. Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa ada enam faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja setiap individu karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/imbalance, kesempatan promosi, supervisi atasan, rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. karena melalui penciptaan suatu lingkungan kerja yang berkualitas dapat mencapai tingkat kepuasan serta produktivitas karyawan yang optimal. Namun, penelitian dibatasi ruang lingkupnya hanya pada bagaimana *Quality*

of Work Life (QWL) mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan berdasarkan faktor QWL tersebut.



Gambar 1 kerangka konseptual pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keterangan :

X:variabel bebas (quality of worklife)

Y : variabel terikat (kepuasan kerja)

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

$H_a$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

### METODE PENELITIAN

Variable penelitian yang terdapat pada rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- Variabel Independen yakni, *Quality of Work Life (QWL)*
- Variabel Dependen yakni, Kepuasan Kerja

Instrument pada penelitian ini menggunakan kuisioner dalam mengumpulkan data dari karyawan. Adapun sampel yang digunakan berjumlah 57 orang dari 130 populasi yang diperoleh mrnggunakan rumus slovin.

Data yang diperoleh dari responden diukur menggunakan pengukuran skala likert, seperti dibawah ini :

Tabel 2. Skala likert

Keterangan	Skor
1) Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2) Tidak Setuju (TS)	2
3) Netral (N)	3
4) Setuju (S)	4
5) Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Hasil olah data 2020

Setelah data kuesioner terkumpul, selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan data yang terkumpul akurat dan reliabel

#### a. Uji validasi Data

Uji validasi menunjukan tingkat ketetapan ukuran dan ketetapan sesuatu instrument terhadap konsep yang di teliti. “Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2012:53). Dalam layak atau tidaknya suatu item yang akan di



gunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada Batasan minimal korelasi 0,30. Artinya “suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30” (Priyanto, 2010:90).

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005) “uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuisiner yang merupakan indikator dari variable atau koonstruk”. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam penggunaannya.

Pengujian reliabilitas dengan bantuan *SPSS 21 for windows* menggunakan metode *cronbach's alpha* maka  $r$  hitung diwakili oleh nilai *alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka kuesioner yang diuji terbukti reliabel

#### Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang melihat ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Oleh karena itu, pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan yaitu :

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:270) “regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan Umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

$Y$  = Kepuasan Kerja Karyawan

$X$  = Quality of Work Life

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

#### Uji Hipotesis

##### a) Uji T

Uji  $t$  digunakan untuk kemaknaan secara parsial (terpisah), dengan menggunakan program SPSS for windows versi 21.

- 1) Jika nilai probabilitas ( $P$  value) > 0,05 maka  $H_0$  diterima, berarti  $H_a$  ditolak itu berarti tidak ada pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat yang tolak di uji tersebut.
- 2) Jika nilai probabilitas ( $P$  value) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, berarti  $H_a$  diterima itu berarti ada pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas yang telah di uji.

##### b) Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $r^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. “Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen” (Ghazali, 2011:97). Dalam menganalisis data penelitian menggunakan program SPSS 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

*Tabel 3. Hasil Uji Validitas*

Variabel	Kode	( r hitung)	(r tabel) (n=57;α 0,05)	Keterangan
Quality of Worklife (X)	X1.1	0,640	0,2564	Valid
	X1.2	0,775	0,2564	Valid
	X1.3	0,550	0,2564	Valid
	X1.4	0,878	0,2564	Valid
	X1.5	0,302	0,2564	Valid
	X1.6	0,882	0,2564	Valid
	X1.7	0,716	0,2564	Valid
	X1.8	0,465	0,2564	Valid
	X1.9	0,559	0,2564	Valid
	X1.10	0,878	0,2564	Valid
	X1.11	0,634	0,2564	Valid
	X1.12	0,753	0,2564	Valid
	X1.13	0,818	0,2564	Valid
	X1.14	0,782	0,2564	Valid
	X1.15	0,403	0,2564	Valid
	X1.16	0,747	0,2564	Valid
	X1.17	0,507	0,2564	Valid
	X1.18	0,973	0,2564	Valid
	X1.19	0,753	0,2564	Valid
	X1.20	0,465	0,2564	Valid
	X1.21	0,404	0,2564	Valid
	X1.22	0,673	0,2564	Valid
	X1.23	0,845	0,2564	Valid
	X1.24	0,813	0,2564	Valid
	X1.25	0,532	0,2564	Valid
	X1.26	0,736	0,2564	Valid
	X1.27	0,673	0,2564	Valid
	X1.28	0,936	0,2564	Valid
	X1.29	0,266	0,2564	Valid
	X1.30	0,761	0,2564	Valid
	X1.31	0,266	0,2564	Valid
	X1.32	0,725	0,2564	Valid
	X1.33	0,532	0,2564	Valid
	X1.34	0,813	0,2564	Valid
	X1.35	0,526	0,2564	Valid
	X1.36	0,761	0,2564	Valid
	X1.37	0,532	0,2564	Valid
	X1.38	0,725	0,2564	Valid
	X1.39	0,588	0,2564	Valid
	X1.40	0,797	0,2564	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,778	0,2564	Valid
	Y1.2	0,807	0,2564	Valid
	Y1.3	0,703	0,2564	Valid
	Y1.4	0,949	0,2564	Valid
	Y1.5	0,654	0,2564	Valid
	Y1.6	0,892	0,2564	Valid
	Y1.7	0,646	0,2564	Valid
	Y1.8	0,355	0,2564	Valid
	Y1.9	0,852	0,2564	Valid

Y1.10	0,440	0,2564	Valid
Y1.11	0,721	0,2564	Valid
Y1.12	0,703	0,2564	Valid
Y1.13	0,748	0,2564	Valid
Y1.14	0,892	0,2564	Valid
Y1.15	0,740	0,2564	Valid
Y1.16	0,553	0,2564	Valid
Y1.17	0,912	0,2564	Valid
Y1.18	0,293	0,2564	Valid
Y1.19	0,697	0,2564	Valid
Y1.20	0,822	0,2564	Valid
Y1.21	0,954	0,2564	Valid
Y1.22	0,692	0,2564	Valid
Y1.23	0,721	0,2564	Valid
Y1.24	0,713	0,2564	Valid

*Sumber : Hasil Analisis Data 2020*

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel *quality of worklife*(kualitas kehidupan kerja) dan kepuasan kerja diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r hitung) > r tabel 0,2564, artinya setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

*Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas*

No.	Variable Penelitian	Alfa Cronbach's	Ket
1	Quality of Worklife (X)	0,961	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	0,955	Reliabel

*Sumber : data primer yang diolah 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing *quality of worklife* dan kepuasan kerja, ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

## Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Output Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.070	7.393		1.362	.179
1 Quality_of_Worklife	.559	.047	.848	11.879	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data primer diolah 2020

Pada tabel tersebut, Constant (a) adalah 10.070, sedangkan nilai *quality of worklife* (b) adalah 0,559, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 10.070 + 0,559X$$

Konstanta sebesar 10.070, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kepuasan kerja adalah sebesar 10.070. Koefisien regresi X sebesar 0,559 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *quality of worklife*, maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 0,559. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

### Koefisien Determinan ( $r^2$ )

Tabel 6. Output Koefisien Determinan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.720	.714	6.35909

a. Predictors: (Constant), Quality\_of\_Worklife

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah 2020

Setelah mengetahui besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,848 dan menjelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) yang dinyatakan dalam presentase. Yakni  $R^2 = (0,848)^2 \times 100\% = 72\%$  Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa ada 72% pengaruh variabel bebas *quality of work life* (X) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) dan selebihnya 28% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar berada dalam kategori puas terhadap *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan dilihat dari besarnya kontribusi presentase pengaruh antar variabel yang diperoleh.

### Uji t (Parsial)

Tabel 7. Output Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.070	7.393		1.362	.179
1 Quality_of_Worklife	.559	.047	.848	11.879	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah 2020

Pada Tabel tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut :

Perumusan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada Pengaruh antara *Quality of Worklife* Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

$H_a$  : Ada pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Worklife* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Besarnya nilai  $t_{tabel}$  pada penelitian ini sebesar 2,004 didapat melalui rumus  $(n-k-1)$ . Hasil  $t_{hitung}$  sebesar 11.879 diperoleh dengan menggunakan program SPSS. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “ Ada Pengaruh Positif dan Signifikan antara *Quality of Worklife* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar”.

## PEMBAHASAN

Adanya pengaruh yang nyata antara *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Kepuasan kerja menunjukkan *Quality Of Work Life* (QWL) merupakan salah satu peran manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan untuk karyawan berpartisipasi dalam organisasi, jaminan keamanan kerja karyawan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, penempatan sesuai keahlian, dan melakukan aktivitas yang sesuai aktivitas pokok.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Quality of Worklife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Artinya jika *Quality of Worklife* ditingkatkan maka kepuasan kerja juga meningkat pula dengan kata lain semakin baik kualitas kehidupan

kerja seorang karyawan, maka karyawan semakin puas dalam bekerja.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat responden bahwa nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata dari semua indikator variabel *Quality of Worklife* adalah 3,90 dimana indikator yang paling kuat pengaruhnya adalah indikator komunikasi dengan pernyataan “Hasil rapat disampaikan secara umum kepada seluruh karyawan “ yaitu skor rata-rata sebesar 4,67 sedangkan indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah indikator penyelesaian konflik dengan pernyataan “Setiap konflik yang terjadi dilingkungan kerja selalu diselesaikan dengan baik” yaitu skor rata-rata sebesar 3,26. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan yang dibuat sesuai dengan indikator pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta menunjukkan bahwa *Quality of worklife* karyawan tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel *Quality of worklife* tersebut dimaksimalkan dalam pekerjaan karyawan, maka pengaruhnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Adapun rata-rata skor dari seluruh pernyataan indikator variabel kepuasan kerja adalah 4,05 dimana indikator yang paling kuat pengaruhnya adalah indikator kepuasan terhadap imbalan dengan pernyataan “Saya merasa puas karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi” yaitu skor rata-rata sebesar 4,77 sedangkan indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah indikator kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja dengan pernyataan “Fasilitas yang disediakan perusahaan telah

sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” yaitu skor rata-rata sebesar 3,33. Hal ini membuktikan bahwa respon responden cenderung setuju dengan pernyataan yang dibuat sesuai dengan indikator kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Sudut pandang ilmu manajemen terhadap *Quality of worklife*(QWL) dan Kepuasan kerja karyawan.

- Ilmu manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengatur sesuatu agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi selain itu manajemen juga dapat diartikan menurut etimologinya manajemen berarti sebagai seni mengatur dan melaksanakan.
- *Quality of worklife*(QWL) memiliki hubungan yang erat kaitannya dengan ilmu manajemen karena dalam *Quality of worklife*(QWL) atau kualitas kehidupan kerja yang baik selalu berhubungan dengan SDM dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dan penggerak dalam mengelola suatu perusahaan, dengan itu dibutuhkan kemampuan manajemen yang baik dalam hal mengatur dan mengelola guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.
- Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja untuk itulah ilmu manajemen sangat diperlukan dalam hal

memberikan perhatian dan kompensasi yang layak guna untuk memberikan rasa puas kepada karyawan dalam bekerja dan tentunya karyawan akan memiliki jiwa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya.

Sudut pandang ilmu psikologi terhadap *Quality of worklife*(QWL) dan Kepuasan kerja karyawan.

- Ilmu psikologi merupakan sebuah disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia, baik sebagai individu maupun dalam hubungannya dengan lingkungannya. Tingkah laku tersebut berupa tingkah laku yang tampak maupun tidak tampak, tingkah laku yang disadari maupun yang tidak disadari.
- *Quality of worklife*(QWL) dari segi psikologi yaitu tingkah laku yang ditampakkan individu baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kualitas kehidupan kerja yang didapatkan. Artinya individu akan cenderung bersikap loyal jika memperoleh kualitas kehidupan kerja yang baik dari suatu perusahaan dan sebaliknya bersikap tidak loyal jika mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang tidak diharapkan oleh individu tersebut.
- Kepuasan kerja karyawan dari segi psikologi yaitu gambaran perasaan dan tingkah laku individu baik yang bersifat positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan sendiri adalah hal yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan begitu jika perusahaan dapat mengetahui tingkat

kepuasan karyawan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas serta efisiensi yaitu melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Gambaran tingkat kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*/(QWL) PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar berada dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa setiap indikator dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*/(QWL) sudah terlaksana dengan baik.
2. Gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar berada pada kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa setiap indikator dari kepuasan kerja karyawan sudah terlaksana dengan baik.
3. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*/(QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*/(QWL), maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

### **Saran**

1. PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar perlu memperhatikan dan menerapkan sistem *quality of worklife* (qwl) secara komprehensif dan kooperatif kepada seluruh karyawan agar tercipta perasaan aman dan nyaman di perusahaan.

2. Kepada seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar agar tetap optimistis dan meningkatkan loyalitas pada perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Disarankan bagi peneliti untuk selanjutnya meneliti lebih mendalam tentang *quality of worklife* (qwl) dan kepuasan kerja guna untuk menyempurnakan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex, S Nitisemito 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arifin, Noor. 1999. *Ilmu Sosial Dasar*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- As'ad. Moh. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia: Yogyakarta.
- As'ad, Moh. 2003. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*. Ed.2 .Yogyakarta: Liberty
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri Seri Ilmu SDM Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Azis, Andi Muh. Sulfikar. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Kartini Makassar*. Skripsi. Universitas Muslim Indonesia.
- Barthos, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Budyarti. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw – Hill.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits, seventh edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Cascio, Wayne F. 2001. *Motivation and Personality*. New York.
- Davis , K. & Newstrom 1994. *Perilaku dalam Organisasi, Alih Bahasa: Agus Dharma Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, L.E., & Cherns, A.B.1975. *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management: Global Edition*. Pearson.
- Dewi, A.T. 2006. Analisis Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan (Studi Kasus Kantor Pusat PT Pos Indonesia Persero). Skripsi pada Departemen Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB. Bogor.
- Dhamayanti A. 2007. Analisis kepuasan Karyawan Melalui Faktor- Faktor *Quality of Work Life* di PT. Inti Abadi Kamasindo [Skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Didah Rosidah.2012.*Hubungan Quality of Work Life dengan Kinerja Bidan Puskesmas dalam Penatalaksanaan Pertolongan Persalinan di Kab.* Bogor. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia Edisi Keenam*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ginting AH. 2004. Analisis Persepsi Karyawan Atas Hubungan Kepuasan dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Novotel Coralia, Bogor) [Skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2007. *Behavior in Organization*. Prentice Hall (9<sup>th</sup> Edition)
- Hamdani, D. 2006. Analisis Hubungan Desain Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen Penerbitan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. Skripsi pada Departemen Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. IPB. Bogor.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2001). *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Johnson, J. dkk. 1999. *A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance*. *Business Review*, Vol. LVIII, No. 2, p.3-7
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition*, Mc Graw-Hill companies. Inc.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Singapore: Mc Graw – Hill.
- Luthans. 1998. *Organizational Behavior*. Edisi 8, Mc. Graw Hill, Singapore.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: ITB Press.
- Muhammad Nurbi. 2013. *Analisis Pengaruh Penerapan Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Antam (Persero), Tbk UBPN Maluku Utara)*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Alih bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins SP. 2001. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Handayana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Pranhallindo.
- Schermerhorn. 1989. *Management for Productivity*. New York: John Wiley & Sons.
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P. Siagian. 1996. *Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004 , *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graham Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Regional Teori dan Aplikasi, Cetakan Kelima*. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tjiptono, Fandy. 2003. *Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umbaran Dipodjoyo, Gede. 2015. *Hubungan Antara Kualitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang*. Tangerang.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Werther, W.B.& Davis. K. 1989. *Human Resource and Personel Management*. New York: McGraw-Hill,Co.
- Wexley, dan Yukl. 1997. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zin, M.R. 2004. *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*. Gajah Mada International Journal of Bussiness, 06 : pp. 323-324.